

Edita: COMISIÓN CONFEDERAL CONTRA LA PRECARIEDAD

TEXTOS: Ccoordinadora del sector del AutomÓvil- CGT

LA CADENA ME MATA

INDICE



INTRODUCCIÓN

Según datos del Ministerio de Trabajo las plantas automovilísticas emplean en España a unos 170.000 trabajadores de los que el 84,1 por ciento son varones (142.800) y el 15,9 por ciento (27.000), mujeres. Que en 2003 se vieron involucrados en 11.580 accidentes laborales con resultado de baja, esto es, un 3,93 por ciento menos en relación con los 12.052 siniestros registrados en el año anterior. el número de accidentes laborales registrados en las plantas de producción de automóviles de toda España se redujo en un 4 por ciento el pasado año 2003.

En los últimos cinco años, 26 personas han fallecido como consecuencia de accidentes en las factorías de automóviles. Según datos del Ministerio de Trabajo referidos al primer trimestre del presente año, se han producido 1.847 accidentes con baja laboral, de los que 1.831 fueron leves, 14 graves y dos tuvieron un resultado de muerte. Esta cifra es "significativa", según el estudio, porque el número de bajas en el mismo periodo de 2002 fue de 2.847.

Achacado a la "capacidad industrial" de Cataluña, esta comunidad autónoma se sitúa entre los primeros puestos en cuanto a productividad y también por tanto en lo referido a accidentes. El total de siniestros que se registraron en sus plantas automovilísticas fue de 4.600. Sólo en Barcelona, donde se concentran compañías como Nissan o Seat que emplean a más de 18.000 trabajadores, se registraron 4.012 de estos accidentes laborales con baja en 2003.

A mucha distancia quedan otras comunidades como Aragón, donde se ubica la planta de Opel de Figueruelas, en Zaragoza, que registró 983 accidentes; el País Vasco, con 890 bajas; Castilla y León, con sus plantas de Renault en Villa-muriel de Cerrato (Palencia) y Valladolid, con 858; Navarra (Factoría Volkswagen), con 794; Madrid (PSA en Villaverde y Nissan en Cuatro Vientos), que contabilizó 785 accidentes, y Andalucía, que sumó un total de 627 accidentes con resultado de baja.

Tenemos motivos. . . y juntos, buscamos soluciones

"Me matan si no trabajo y si trabajo me matan...". Esta frase es algo más que el estribillo de una de las canciones que interpreta Ana Belén. Es, simplemente, el reflejo de una realidad ampliamente desconocida por la mayor parte de la sociedad. Porque el trabajo no sólo es un tercio del tiempo que disfrutamos despiertos, determina el estilo de vida o influye en la personalidad, sino que, además, "predice" la forma de morir. Sin embargo en España, las encuestas sobre Salud vienen a decir, que en el total de las cuestiones que más preocupan y así se enumeran, por la mayoría de los españoles a la hora de referirse a su salud eran: Dietas, ejercicio, hábitos, chequeos, etc. Y el trabajo... suele quedarse al margen. El factor trabajo es fundamental para alcanzar soluciones a otras muchas cuestiones y, sin embargo, nunca se tiene en cuenta.

Pero lo que sí está claro es que los trabajadores de ahora, como los de antes, seguimos bajo el peligro de la “guillotina” de un proceso laboral, que aún cambiante en sus formas, permanece inalterable en sus resultados, nefastos para la salud de la clase trabajadora. Es por ello, que desde la Coordinadora del Sector de Automoción de la Confederación General del Trabajo, hemos decidido realizar unas jornadas, donde se pongan sobre la mesa la mayoría de los problemas que afectan a nuestra Salud laboral y en particular, a las cuestiones que afectan a los trabajadores del sector de automoción. Si juntos trabajamos, juntos debemos buscar soluciones o métodos que redunden en un beneficio colectivo para nuestra salud. Sabemos que la tarea es ardua y difícil, pues muy importantes son los intereses de los empresarios en no gastar dinero en nosotros y sí lo son en oír, las palabras “beneficio económico”. Así las estadísticas que presentan algunas de las empresas “líderes” en este aspecto, son encuestas de juzgado de guardia.

Siempre es mejor prevenir que curar. La sociedad debe saber y entender que si ganamos en salud laboral, ganamos todos.

Así, convencidos de la necesidad que tenemos los trabajadores de mejorar nuestras condiciones de vida; sabedores de que es un problema anclado en el tiempo, de difícil solución; pero decididos a ser coherentes una vez más, creemos que estamos en la obligación de hablar de ello, ya que nadie sabe realmente lo importante que es tú salud y sobre todo, tu vida. Por lo tanto, no trataremos de encontrar una "varita mágica" que solucione un problema tan enquistado, pero si sabemos que estamos trabajando en ello y que de la constancia se sacan sus frutos.

Enfermedades asociadas al trabajo

Según la Organización Mundial de la Salud, 32 son las principales causas de mortalidad en el mundo y en todas estas patologías -a excepción del cáncer de piel, colon y recto- las clases sociales más desfavorecidas están a la cabeza: los pobres enferman más y mueren antes que los ricos. Todavía hoy existen diferencias de 16 años en las expectativas de vida de, por ejemplo, un minero y el técnico de la mina o de 12 años entre un peón y el jefe de la construcción. Y entre estudio y estudio, siguen muriendo un montón de personas en accidentes laborales; y los trastornos psiquiátricos, las dolencias musculoesqueléticas y el estrés, se han convertido en las nuevas patologías con mayor incidencia en el mundo laboral.

Las enfermedades asociadas al trabajo, han evolucionado de tal forma que su origen no está en los factores considerados como clásicos: exposición a una sustancia concreta, inhalaciones u horarios extenuantes.

La forma de exposición a las sustancias contaminantes es una clave para entender parte de las diferencias entre las patologías laborales tradicionales y las que actualmente están relacionadas con la jornada laboral. Antiguamente los trabajadores estaban expuestos a una sustancia tóxica concreta, hoy lo están a múltiples productos tóxicos, aunque en cantidades menores, y las consecuencias, sin ser en un principio mortales, se producen a más largo plazo. De hecho, el envejecimiento precoz es más común ahora. Así, y a medida que se ha ido reduciendo el contacto directo con sustancias contaminantes y se ha ejercido un mayor control sobre determinados factores de riesgo, los casos de patologías como, por ejemplo, la silicosis, han disminuido considerablemente. Como también, y desde 1980, han reducido su incidencia enfermedades como la tuberculosis, la neumoconiosis, la hepatitis o la dermatitis, según una revisión reciente sobre las enfermedades laborales que ha publicado la revista British Medical Journal.

NUEVOS PROBLEMAS

Salud mental

Las enfermedades de la mente no son patrimonio de nadie. Amas de casa, parados, jóvenes, trabajos en cadena, ingenieros, trabajadores reconvertidos, etc., son algunos de los muchos que actualmente viven bajo la amenaza de sufrir un trastorno del ánimo: ansiedad, depresión, fatiga, etc. Tanto es así que los trastornos psiquiátricos están a la cabeza de la lista de las bajas laborales con 162.662 días perdidos al año. El exceso de demanda al que están sometidas algunas profesiones, junto con la propia competitividad, están provocando grandes estados de ansiedad. Detrás de la mayor incidencia de trastornos del ánimo se encuentran otros factores como el miedo a perder el empleo, la monotonía de determinadas profesiones, la insatisfacción laboral o la falta de expectativas.

El estrés. Ya ha quedado demostrado científicamente. En España, los datos escalofriantes sobre la prevalencia del estrés en el trabajo fueron dados a conocer este verano en Madrid, bajo el marco del

X Congreso de Psiquiatría. La mitad de la población activa, ocho millones de trabajadores, está descontenta con su trabajo y de estos ocho millones, tres están sufriendo las consecuencias del estrés, según declaró Manuel Freire-Garabal, director del Centro de Investigación del Estrés Lennart Levi.

De entre las profesiones más aquejadas de estrés se encuentran los trabajadores manuales (46,9%), como reflejan los datos publicados por la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo.

Las nuevas condiciones ambientales laborales, la monotonía y la presión del tiempo son algunas de las causas del estrés laboral. Y sus consecuencias van desde los dolores físicos como jaquecas, gastritis, hasta un aumento de la presión arterial, mayor incidencia de colon irritable o una menor resistencia a virus como el de la gripe. Psíquicamente, el estrés dificulta la capacidad de concentración, incrementa el número de errores, interfiere en la memoria, causa depresión y ansiedad y afecta a la estabilidad emocional.

Enfermedades musculoesqueléticas

Consideradas, por su elevada incidencia (un 60% de la población la padece) y por su gravedad, como las primeras de las nuevas patologías laborales, las enfermedades musculoesqueléticas no hacen distinciones entre una profesión u otra. La postura y los movimientos repetitivos son, no obstante, los dos factores que más predisponen a padecerla. Entre estos trastornos destacan principalmente: las tendinitis, el síndrome del túnel carpiano, los problemas a nivel de cuello y hombro, las lumbalgias y el famoso codo de tenis del que se quejan fundamentalmente las mujeres. Los motivos: porque al sexo femenino se le destina un mayor número de ocupaciones en las que están presentes ambos factores de riesgo (repetitividad y postura estática) para este trastorno y porque muchas mujeres, además de trabajar fuera de casa, trabajan dentro y las tareas del hogar (planchar, barrer, etc.) predisponen especialmente a sufrir el codo de tenista.

VIEJOS PROBLEMAS

Muchas de las enfermedades tradicionales relacionadas con el trabajo perduran hoy. Las enfermedades derivadas del ruido no han desaparecido y siguen siendo de una gran trascendencia ya que afectan al sistema nervioso, al endocrino y a la reproducción. Lo mismo sucede con los accidentes laborales. España cuenta con el trágico honor de ser el primer país de Europa en siniestrabilidad. El año pasado 1.487 trabajadores perdieron la vida en un accidente laboral. Se produjeron 977.013 accidentes laborales y 23.803 enfermedades profesionales declaradas. El coste de siniestralidad ascendió en 2003 a 12.529 millones de Euros. La mayor parte de las empresas incumple de forma sistemática las normativas de seguridad laboral, pero ni jueces ni inspectores fiscales persiguen este tipo de delitos. Y por si fuera poco, la mayoría de las sanciones impuestas por infracción de normas de salud y seguridad no se paga", Evitar este tipo de accidentes, reducir la incidencia de las enfermedades asociadas al trabajo pasa, en opinión de los expertos en salud laboral, porque tanto trabajadores como empresarios "revisen" su escala de valores y sustituyan el refrán, "el tiempo es oro" por el que afirma "el tiempo es vida".

FORD

La Sección Sindical de CGT en Ford está inmersa en un proceso reivindicativo de readmisión de un compañero delegado y miembro del Comité de empresa al que el pasado día 2 de Junio se le aplicó un despido disciplinario, por parte de la Dirección de la Empresa. El día 28 de Septiembre se celebra el juicio, confiemos que el juez de turno tome conciencia de la persecución y declare nulo el

despido. Este hecho es consecuencia directa de nuestra labor sindical de crítica y denuncia, como no podía ser de otro modo, de la forma en la que se está degradando las condiciones laborales en esta factoría.

En un tema tan importante y delicado como es el de la Salud Laboral, la dirección de Ford España, S. A. tiene una imagen pública de puertas hacia el exterior de ser una de las que más cuida de sus operarios —no hace mucho tiempo recibió un premio por ser una de las factorías con menos accidentes del sector—, es del todo evidente que se han maquillado los resultados y las estadísticas de accidentabilidad, puesto que nadie en su sano juicio puede creerse que en 650 días no se produjera ni un solo accidente con baja laboral.

Nosotros creemos que la raíz del problema está precisamente en lo más cotidiano e inmediato que es el día a día de la producción, que el trabajar a 29 ó 30 grados centígrados con una humedad relativa del 75 al 90 % es causa evidente de un ambiente insalubre, que el soportar unas cargas de trabajo rondan el 100 % y unos ritmos acelerados producen el quebranto de la salud física y mental del trabajador que lo soporta, por poner un par de ejemplos. Somos conscientes de que el trabajo a realizar en materia de Salud Laboral comienza en este punto, puesto que si somos sensibles al principio de que rodee al trabajador un ambiente saludable encontraremos un gran avance en la consecución de una Salud Laboral correcta, para ello se necesita la colaboración de todos los que trabajamos en las distintas áreas y que los propios trabajadores sean conscientes y se impliquen en el proceso de remodelación.

Otro aspecto que llama la atención de la doble política de Ford es el tratamiento de los datos sobre accidentes. Hasta no hace mucho se alentaba una especie de “sana competencia” entre naves e incluso entre las distintas plantas europeas para ver cuál obtenía los mejores resultados en las estadísticas sobre reducción de accidentes. Sin embargo, cuando han visto que los gobiernos van a aplicar una especie de incentivos económicos (reducción en los impuestos) a las empresas con más bajos índices de siniestralidad laboral, la dirección de Ford España ha tomado la disminución de los accidentes con baja como parte de sus planes estratégicos. Así han pasado no sólo a incrementar las campañas y charlas sobre prevención (que sería incluso loable, si no destrozaran la salud de los obreros con los ritmos de las cadenas) a prácticas que básicamente buscan que en las estadísticas no aparezca ningún siniestro.

Para ello se recurre a cualquier argucia, pero las más comunes son el poner al trabajador que sufre un accidente en un puesto mucho más llevadero (a cambio de no coger la baja laboral) o enviándolo a casa durante unos días –pagándole como si estuviera trabajando- para que dichos accidentes no consten en el correspondiente registro, y de esta forma se logra el récord de plazos con “cero accidentes” cada vez más largos. Otra artimaña que hemos detectado es que, cuando los accidentes son de más larga recuperación, la empresa los disimula como si se hubieran producido en el trayecto de casa a la fábrica, cuando la realidad es que se han registrado en el puesto de trabajo.

La Sección Sindical de CGT ha tenido que ser la que asuma, como en tantos otros casos de recortes de derechos, la reclamación por vía judicial de las pausas para realización de necesidades fisiológicas y personales, que la empresa siempre había respetado pero que de un tiempo a esta parte no sólo cuestiona sino que en muchos casos (como con los trabajadores eventuales) pasa directamente a negar esos relevos. Nosotros hemos entendido que las dos pausas que se conceden en las cadenas son para descansar de los agotadores ritmos, y que además tenemos derecho a pedir el relevo para ir a los servicios o por cualquier otra necesidad personal. Eso es algo que CGT está dispuesta a defender donde haga falta.

Seguramente las grandes corporaciones automovilísticas tienen otro modo de ver la Salud Laboral, si es que llegan a verla, puesto que para ellas sólo es prioritaria la producción y los beneficios, de Perogrullo es decir que nuestra labor es hacerles ver que la inversión en Salud Laboral también



genera beneficios, el cómo ya depende de las condiciones en las que se encuentre cada factoría, aunque pensamos que no pueden variar mucho dado que la política empresarial es la misma para todos.

Sección Sindical CGT en Ford España S. A.

Santana motor

Los trabajadores/as de Santana Motor somos victimas de las amigables reuniones del gobierno-empresario-sindicatos mayoritarios y el desarrollo de sus desafortunados acuerdos de recortes socio-laborales. Para nosotros no son extrañas las palabrejas externalización, competitividad, flexibilidad, productividad, doble escala salarial…,ect. Que rigen nuestra actividad laboral.

En el año 2001 la Junta de Andalucía (dueña de Santana Motor, ya que, Suzuki sólo es socio tecnológico y proveedor de componentes) y Comité de Empresa (CC.OO. y UGT –voceros de la Junta y Dirección-) firmaron un Acuerdo (Plan de Acción Social) por el cual, se produce una segregación de distintas áreas de producción de la factoría (Motores, Mecanizado, Almacenes, Prensas, Mantenimiento, Utillaje y Fundición de Aluminio, estas empresas pasaron a manos de amiguetes cercanos a la Junta y directivos de Santana) con la consiguientes prejubilaciones de compañeros/as de más de 50 años (alrededor de unos 500 trabajadores/as) y la extinción de contratos de unos 400 compañeros/as que pasaron a las empresas privatizadas. ¡ojo! Este Plan es el modelo con el que quieren liquidar los Astilleros.

Nuestra actividad sindical está limitada por nuestra propia formación, un respaldo minoritario y por las trabas que encontramos diariamente por los sindicatos y dirección. No obstante, nuestra acción sindical está basada en la información a los trabajadores a través de notas informativas y asambleas. Hemos denunciado a Inspección de Trabajo el exceso de horas extraordinarias y estamos pendientes de la respuesta que nos de Dirección de la problemática que tienen los pintores de cabinas que trabajan en unas condiciones ambientales por encima de lo establecido por la legislación, en una propuesta echa por nuestra Sección Sindical para que estén expuestos menos tiempo a los riesgos, como exceso de humedad y calor. Principalmente desarrollamos nuestra acción sindical en:

SALUD LABORAL. Santana, por sus características de empresa anticuada y poco automatizada y por su baja producción ocasiona trabajos de posturas forzadas y trabajos repetitivos. Participamos en el Comité de Seguridad y Salud con un Delegado de prevención, Santana cuenta con servicio de Prevención Propio, aunque todas las evaluaciones las realiza la Mutua MAZ. No obstante, nuestra lucha se ha centrado en la reducción de ruidos, estrés térmico, evaluaciones de puestos de trabajo, ergonomía (se ha hecho un estudio de ergonomía en la empresa y hemos solicitado una Comisión de ergonomía que estudie la continua mejora de los puestos de trabajo), mejoras en servicios, vestuarios que eran unas auténticas cuadras, zonas de descanso, ect. También estamos colaborando en la reducción de la accidentabilidad, ya que, los índices de accidentes es uno de los más elevados del sector del automóvil.

EVENTUALES. Es una verdadera vergüenza en Santana, ver como Dirección y Comisiones Obreras crearon su ETT con reducción del salario en un 30 % de los contratos eventuales, introduciendo en el Convenio Colectivo una nueva categoría profesional. Se crea una Bolsa de trabajo de eventuales que la forman allegados o afiliados a CC.OO, UGT y Dirección que llena de irregularidades y fuente del poder que ostentan los Sindicatos mayoritarios. Pese a todo, nuestros objetivos se han centrado en que los compañeros/as eventuales tengan nuestro apoyo en todas sus reivindicaciones, ya que estaban abandonados sindicalmente y por su propia desidia. Participamos en que haya un mayor control de la Bolsa de trabajo, en informarles en sus derechos como trabajadores/as a través de boletines informativos. Son carne de cañón. En la próxima negociación

del convenio Colectivo plantearemos la equiparación del salario y la categoría de los compañeros/as eventuales a los de los trabajadores/as fijos.

Sección Sindical CGT en Santana Motor en Linares

Situación laboral en PSA-PEUGEOT-CITROEN

Desde la Sección Sindical de CGT en PSA-PEUGEOT-CITROEN de Vigo observamos que la situación socio-laboral en la factoría de esta empresa coincide, en todos los aspectos, con la actuación común de todas las multinacionales en cualquier sector de producción en cuanto a las relaciones laborales.

La política laboral de la empresa se manifiesta en los siguientes ejes de actuación:

Aumento brutal de la producción, en base al recorte continuo de los tiempos de trabajo en todos los talleres, sobre todo en montaje. Se procura exprimir al máximo al trabajador rozando el límite del cien por ciento de saturación del sistema de cronometraje empleado por la empresa.

Deslocalización de actividades, se desvían a empresas externas tareas antes realizadas por personal propio como pueden ser: reparación de carretillas, construcción de utillaje, pintado y preparación de repuestos, sillería, etc; generando el inconveniente añadido a la pérdida de puestos de trabajo directos, el que deje de haber puestos susceptibles de ser ocupados por compañeros con limitaciones físicas o médicas.

Aumento de la jornada de trabajo, si las horas extras potenciadas por la empresa no era suficiente, se ha instaurado por Convenio la creación de una Bolsa de horas y días de trabajo, a realizar sobre la jornada anual pactada, según necesidades de la empresa.

Convenios de larga duración, el último firmado por cuatro años por todos los sindicatos presentes en el Comité.

Supresión de una pausa de diez minutos, a cambio de unos cuantos euros se ha perdido una pausa que los trabajadores habíamos conseguido hace años, el sindicato amarillo de la empresa, el STIC, mayoritario en el Comité firmó esta claudicación. Esta supresión incide negativamente en la salud de los trabajadores, ya que además de perder ese breve descanso, existen problemas para realizar las necesidades fisiológicas por falta de reemplazadores de puesto.

Subidas salariales, sobre el IPC oficial, que como todos sabemos son confeccionados por organismos estatales y no son reales, con lo que benefician al patrón a mayores de su aumento de beneficios por producción.

Partición del período vacacional, por una cantidad económica se nos acortan la continuidad del descanso vacacional, que se nos divide en dos períodos.

Contratacion a la carta, la práctica de todo tipo de contratos es habitual en la empresa, desde el falso temporal (se contrata a la misma persona para la misma actividad repetidamente), de sustitución, de noches, de medias noches, de fin de semana, de horas, etc. La contratación indefinida, cuando se produce, se utiliza primando la buena disposición a aceptar todo tipo de acuerdos a la baja.

Distribución irregular de la jornada, tanto en los nuevos contratos como en el texto del Convenio, el trabajador pierde la certeza de su calendario laboral, sometiéndose a las necesidades de la empresa.

Régimen disciplinario, para poder mantener esta situación la empresa impone un duro régimen disciplinario que no duda en aplicar a todos aquellos que se enfrentan a la situación laboral. La Sección Sindical de CGT ya ha visto como tres de sus afiliados han sido sancionados por motivos pueriles.

Salud laboral, la Mutua ejerce dentro de la empresa el papel de médico-policía (con el acuerdo del sindicato amarillo y la UGT), fiscalizando todos los procesos de IT de los trabajadores y priorizando las causas económicas sobre las médicas en sus evaluaciones de altas y bajas. La situación laboral existente favorece tanto el crecimiento del absentismo laboral por enfermedad como el de accidentes de trabajo, así como el aumento de los disminuidos físicos, que la empresa oculta sistemáticamente mediante la propaganda interna y externa.

Este es un breve resumen de las condiciones de trabajo que tenemos y que desde hace ya demasiados años no hacen más que empeorar paulatinamente, a la par que la cuenta de resultados de la empresa no hace más que mejorar. Es esta una situación que se da debido a la falta de movilización de los trabajadores y que desde la sección sindical tratamos de cambiar animándolos a enfrentarse a la misma y sumarse a la lucha para poder realmente mejorarlas.

Salud y Anarcosindicalismo. Sección Sindical de CGT en PSA-PEUGEOT-CITROEN de Vigo

CONTRA CORRIENTE

Según cifras de la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2000, un 30% de las trabajadoras y trabajadores europeos (más de 44 millones) sufren lesiones dorso-lumbares provocadas por su trabajo y más de la mitad (57%) tienen que hacer movimientos repetitivos. La exposición a riesgos físicos en el lugar de trabajo, la intensificación del mismo y las prácticas de empleo flexibles siguen siendo algunas de las principales causas de los problemas de salud de los trabajadores de la Unión Europea. El sondeo pone de manifiesto que en los diez años transcurridos desde que se realizó la primera encuesta no hubo ninguna mejora significativa.

Existe una relación directa entre los problemas de salud y unas condiciones de trabajo adversas derivadas en particular de un trabajo muy intenso y del trabajo repetitivo, como así lo afirman más del 50% de los trabajadores encuestados.

Los escasos datos existentes sobre la situación en España apuntan que: más del 40% de las enfermedades profesionales registradas son lesiones musculo-esqueléticas. La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo ha venido confirmando que este es el problema de salud laboral que afecta a un mayor número de personas, también se sabe que estas patologías son la primera causa de absentismo en cuanto a días de baja por enfermedad.

Sin embargo y ante estos datos, la realidad es que actualmente las empresas no se molestan en buscar soluciones reales y socialmente justas a un proceso productivo que, lejos de mirar por la salud de los trabajadores, se centra en un único objetivo; obtener beneficios, a costa de todo aquello que se interponga en su camino, dígase: prevención, seguridad y salud y sus estadísticas, mediante la reducción del absentismo por medios dictatoriales e injustos socialmente.

Opel es un ejemplo más. Dejación e incluso regresión en la prevención más básica, la directa del puesto de trabajo. Sus consecuencias serán fáciles de ver a corto plazo y seguramente más difíciles de ver –de eso ya se encargarán sus técnicos- a largo plazo, pero sumamente perjudiciales para los trabajadores de producción desde su inicio, ya que nuestra salud saldrá seriamente diezmada.

Los “teólogos” de esta empresa han decidido unilateralmente realizar la producción recortando las rotaciones que los trabajadores hacíamos por varios puestos de trabajo, bien durante una misma jornada, bien durante una semana de trabajo. Resultando que, en algunos casos una pequeña minoría se ha visto mínimamente beneficiada, pero la gran mayoría de los trabajadores han visto recortadas sus rotaciones hasta en más de la mitad de los puestos de trabajo que desempeñaban, lo que aumenta la repetición de un mismo trabajo y a una mayor saturación.



Desde que Opel se instaló en Figueruelas, en el año 1982 su política prevencionista de rotaciones por puestos de trabajo ha sido escasa y en algunos momentos nula, pero debido a la presión sindical ejercida, como a la aparición de normativa que venía en este sentido a darnos la razón, se consiguió mejorar las rotaciones y aumentarlas hasta la fecha de hoy. Ahora, estos "teólogos" del trabajo en equipo, han determinado que una rotación por un equipo (compuesto de cinco puestos de trabajo como media) es suficiente para preservar la salud.

Los que trabajamos, no sólo en el sector, sabemos que montar el faro derecho o el izquierdo, poner la rueda derecha o la izquierda, no deja de ser la misma operación pero en el lado contrario y que desde luego las partes del cuerpo necesariamente son las mismas y el cerebro el mismo, pero en ninguna medida un trabajador nota una gran mejoría por esta permuta.

Dos problemas surgirán directamente de estas imberbes decisiones; uno el que ya teníamos debido a las lesiones producidas por movimientos repetitivos, pero que se verá aumentado debido al recorte directo de puestos de rotación y el segundo y no menos grave, los problemas de salud psíquicos derivados de este empobrecimiento de tareas y de un aumento directo de los ritmos de producción.

Basta recordar que precisamente estos dos puntos, según la encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2000, son los causantes de un mayor número de problemas para la salud, según reconocen los trabajadores europeos y la comunidad europea. Lo que hace aumentar nuestro rechazo a esta "nueva" forma de organización del trabajo, que no busca una mejora de la salud de los trabajadores, sino un incierto efecto socializador de grupos.

Quizás lo más acertado, desde nuestro punto de vista, hubiera sido el aumentar los conocimientos reales de los trabajadores por medio de una amplia rotación no sólo de los puestos de cadena de montaje, sino ampliarla a puestos de trabajo por puestos "colchón", fuera de la cadena, como así hemos mantenido desde siempre y la lógica de la salud indica. Pero esto es otro tema, sobre todo si no hubieran desaparecido estos puestos, así subcontratados a otros trabajadores como nosotros, pero por la mitad del salario y con las mismas o peores condiciones.

Fuentes: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. / III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. 2000.

Sección Sindical de CGT en Opel España

DAÑOS PSICOAFECTIVOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Dado que la Normativa hoy en vigor, sobre Salud Laboral, aún abarcando muchos y grandes temas, deja otros sin definición o definidos a medias, encontrándose entre estos los que tantos estragos están causando entre la población trabajadora, según estadísticas cada día son más los trabajadores/as que sufren estas enfermedades (Psicosociales).

Esta clase de daños afecta en gran medida a nuestro Sector, pues de todos es conocido el aumento constante de ritmos (productividad) que tenemos que soportar, para según los patronos mejorar la competitividad y estar mejor posicionados que el resto de empresas en el mercado, esto lo sufrimos todos a diario en cualquiera de los centros de trabajo donde nos encontremos cada cual, dado que los intereses de todos los empresarios son los mismos.

Esto que el empresario justifica fríamente, para enriquecerse cada día un poco más, tiene unas consecuencias nefastas para la salud de los trabajadores, pues cada día son más frecuentes; los ataques de ansiedad, nervios, lipotimias, anginas de pecho, infartos etc., que sufrimos en el trabajo.



Todo esto nos tiene que llevar a formar un frente común en el Sector, que denuncie estos excesos y velar porque estos daños que sufren los trabajadores/as sean considerados como enfermedades profesionales o accidentes, así como encauzar acciones preventivas y de protección de la Salud de los trabajadores, que tengan que ver con este tipo de dolencias y que hasta ahora son poco valoradas como causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Sección Sindical de CGT en Peugeot - Citroen España

DELPHI-TARAZONA

La multinacional Delphi, en la planta que tiene ubicada en Tarazona, se limita a lo estrictamente legal.En pocas palabras intentaremos destacar los puntos de mayor relevancia.

La Dirección de la empresa no se ocupa de ningún tema que no este relacionado con una serie de papeles a los que llaman “mapa de riesgos de la planta”, dichos papales, por supuesto, están realizados por los técnicos que la mutua (Fremap) pone a la disposición del empresario, previo pago.

Con la excusa de hacer las reuniones del Comité de Seguridad y Salud lo más “productivas” posible, cualquier demanda que los Delegados de Prevención hacemos fuera del mapa de riesgos la debemos de dirigir al Jefe de Personal. En muchas ocasiones estas demandas son remitidas a los responsables de intentar paliar los problemas, con un mes desde que han sido notificadas, con lo que en algún caso son los propios trabajadores los que se han solucionado el problema. Como es de imaginar cuando nos pasamos para ver si alguien se ha dignado a por lo menos interesarse por el problema somos increpados al creer que sus quejas no han sido notificadas por nuestra parte, situación que es totalmente comprensible.

En otros casos las actuaciones se realizan a nuestras espaldas, consultándonos únicamente cuando consideran que la demanda esta mal redactada, al tratarse de un problema técnico que se escapa a nuestros conocimientos, con lo que parece que lo que pretenden es burlarse de nosotros.

Por grave que sea el problema, nunca son atendidos de inmediato, exceptuando las ocasiones en las que ha sucedido algún accidente, afortunadamente sin consecuencias personales.

Otro de los problemas graves, si no el más grave, es la salud de las personas que desarrollan su trabajo en las cadenas de montaje. Además de lo que se sabe acarrea este tipo de trabajos, fatiga mental, monotonía, altos ritmos de trabajo, pausas de descanso prácticamente inexistentes, debemos de añadir el que algunas de estas personas llevan quince años trabajando en cadena.

Los problemas de lesiones en las articulaciones, contracturas, etc. son de lo más común en esta planta, solo basta con darse una vuelta y ver el escaparate de, coderas, muñequeras, guantes, etc. que se pueden ver en la fábrica. Como el servicio médico nunca cree que estas lesiones son producidas por el trabajo, mas bien piensan que las personas se las producen en actividades que realizan en su tiempo libre, los afectados deben de costearse de su bolsillo los aproximadamente 60€ que cuesta mensualmente un masajista. En caso de tener la suerte de que la médico de empresa te mande al masajista de la mutua, las primeras palabras que este pronuncia son: “¿cómo es posible que no te hayan mandado antes?, ahora es difícil que pueda hacer algo”. Lo peor es que si tienes el turno de tarde, nada mas terminar del masaje te debes incorporar al puesto, con lo que este no te sirve de nada. Otra de las prácticas habituales del servicio médico es, darte calor con una bombilla durante diez minutos, pero deprisa por que la cadena no puede parar.

Cuando el dolor es insoportable, y como nadie te hace caso, la única solución es coger la baja por la Seguridad Social, por que ni la mutua ni el servicio médico consideran que tus dolores sean debidos al trabajo.

Por nuestra parte insistimos en que se lleven a cabo estudios ergonómicos de todos los puestos de la planta. Cuando conseguimos que estos se realicen ha pasado tanto tiempo que la mayoría de los puestos a revisar ya no existen con lo que debemos de empezar por el principio. En otros casos, cuando los técnicos visitan la planta se "olvidan de avisarnos" o lo hacen cuando la visita prácticamente ha terminado, con lo que lo único que pretenden es que firmemos para decir que si que hemos asistido a la visita, cosa que por supuesto no hacemos.

Sección Sindical de Delphi Packard en Tarazona

VW: el arte de vivir de compromisos

Navarra entera se preocupa por el futuro de la factoría de coches de VW. Cada circunstancia, cada problema que surge en torno a esta empresa, produce grandes titulares en la prensa local, enorme e inmediata difusión mediática para cualquier asunto que tenga que ver con la multinacional germánica.

La preocupación es lógica, dicen que casi el 70% del tejido industrial de Navarra tiene algo que ver con el Polo, las decisiones que toma VW para su colonia de explotación en la zona sur de Europa afectan pues a muchas familias. VW hace la política industrial de Navarra y la hace como le da la gana. El Gobierno que tenemos, incapaz de hacer otra cosa, aporta a las inversiones alemanas la parte que le mandan, y concede los expedientes de regulación de empleo, y de lo que haga falta, porque si no, ya se sabe… tenemos un grave problema social.

Lo que no se sabe es cuánto nos ha costado ya a los/as navarros/as sostener a esta Empresa en Landaben. Y por tanto no se sabe cuánto se podía haber hecho con ese dinero para no depender tanto de un grupo de accionistas alemanes. Pero mucho, porque el Gobierno de Navarra, además de la "fabulosa concesión" del territorio e infraestructuras existentes a la multinacional, y una fuerte subvención a cada una de las "inversiones alemanas" en Landaben, también corre, por ejemplo y entre otras cosas, con el gasto en sanidad que ocasiona el bestial sistema productivo teutón, que no es tontería, que hay que ver lo deteriorados/as que estamos a estas alturas los/as obreros/as del Polo, los/as veintitantos/as mil.

"Hay que conseguir que invierta VW, eso garantiza el futuro de Navarra", este viene a ser el mensaje que se lanza a los cuatro vientos, tan simple es la política industrial de este Gobierno tan foral que tenemos, no tiene mucho más fondo. Por eso en vísperas de elecciones, el Presidente Sanz y su colega de economía, se van de viaje a Alemania y se llevan a las queridas, esas para quienes recomiendan públicamente el voto y la afiliación sindical, las mismas a las que les ponen pisos en Mendillorri, Ezcaba y Sarriguren, esas que están muy buenas para salir de vez en cuando en la foto con dos gobernantes de ultraderecha: UGT y CCOO.

Y luego vuelven todos tan contentos, con un mensaje positivo para la sociedad navarra. Han conseguido que VW invierta en Landaben, todos/as tranquilos/as, mirar lo que hemos conseguido. Gracias a nosotros se comprometen a hacer la nueva nave de Pintura (vital para el futuro de la factoría a partir de 2.007), se están pensando lo de fabricar un segundo modelo, y se están planteando que si las cosas van bien igual hasta nos asignan más producciones. Muchos compromisos para un viaje, pero obligaciones… ninguna.

Lo que no dicen es que ya es la cuarta vez por lo menos que consiguen el éxito que suponen esos compromisos. No explican por qué tienen que hacer la misma jugada cada seis meses con el objetivo de conseguir las mismas inversiones y compromisos. Tampoco cuentan como los/as trabajadores/as de la Empresa ya hemos pagado otras tantas veces esos mismos compromisos comiéndonos los efectos que suponen los acuerdos firmados por UGT y CCOO, que frente a las obligaciones de los/as trabajadores/as (cumplidas religiosamente) se contraponen esos compromisos



multinacionales. La última vez que tuvieron el éxito, hace año y medio, nos ha supuesto la rebaja del 9,39% del salario, pero eso sí, consiguieron evitar el despido de 600 trabajadores/as (nadie se explica entonces por qué hoy la Plantilla tiene 400 trabajadores/as menos…), y consiguieron el compromiso de la nueva nave de pintura, el mismo compromiso que también consiguieron la semana pasada. También consiguieron que nos asignaran 6.000 coches más para este año y al final vamos a hacer un total de 236.000. Curioso, empezamos el año con una asignación de 233.000 y ahora con 6.000 más vamos a acabar haciendo solo 3000 más. A simple vista y reconociendo no obstante que nuestros conocimientos de matemáticas son escasos, a algunos/as trabajadores/as nos faltan datos para explicarnos dónde está aquí la gesta, algo ha tenido que pasar por en medio. A lo mejor es que la multinacional está utilizando los acuerdos de flexibilidad regalados por UGT y CCOO para otras cosas como, por ejemplo, manipulando a cada momento las previsiones, los datos de ventas y demás, aplicar flexibilidad a la baja para conseguir bolsas de trabajo a deber por los/as trabajadores/as, recoger dinero público, y tal…

Por cierto que tampoco cuentan qué dieron en Alemania la semana pasada, a pesar de que por aquí ya somos muchos/as los/as que sabemos que la renovación de los compromisos cuesta un pico… , y que nos interesa saber a cuánto asciende ese pico y a quien le va a tocar pagarlo.

De Cataluña las multinacionales se van una detrás de otra, en Madrid empieza a pasar lo mismo, hace años que no se ubica en este Estado ninguna de relevancia, por estos parajes habría que remontarse al 83, pero aquí, en Navarra, VW amenaza con la escapada cuatro veces al año pero no consigue irse. Parece como si los/as navarros/as fuéramos especiales, o como si los tuviéramos agarrados por sus partes, como si los estuviéramos obligando a forrarse en esta tierra. Porque VW aquí, fabricando el Polo se está forrando, que nadie lo dude, otra cosa es que quieran forrarse más.

VW gana en Navarra lo suficiente para pagar todas “sus inversiones” en Navarra (la parte que no paga el Gobierno de Navarra), y gana todos los miles de millones que declara, más los que no declara, como los que se embolsan sus propias empresas de proveedores en Alemania, esas a las que Landaben está obligada a comprar materiales y componentes aunque en otras partes puedan costar tres veces menos.

VW tiene aquí su fábrica más productiva, también la más rentable, la que le fabrica el coche con una calidad superior, la que no le da problemas, la que les permite experimentar políticas, sistemas productivos, con las instalaciones, con las personas, la que nunca les ha costado ni un céntimo…, pero en fin, VW no es feliz en Navarra, por eso de vez en cuando hay que hacerle un regalico, para que nos quiera.

Y como el regalico o es dinero público, o son las costillas de los/as trabajadores/as, pues eso, que nos lo cuenten -cómo ha sido esta vez- y que nos aclaren los detalles y todos los términos para poder valorar la hazaña, que ligar pagando no es ningún éxito.

Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Desde una sentencia ganada por CGT a Renault España S.A., desde hace unos años la plantilla femenina en esta factoría a aumentado a pasos agigantados. Existía cierta discriminación por par-te de la Dirección de la Empresa ya que en trabajos rígidos de cadena no existía ninguna compañera. Existían y siguen existiendo compañeros pero solo ejercían su labor en trabajos de oficina. Desde aquella sentencia, tenemos en nuestra plantilla compañeras que por supuesto ejercen el mismo trabajo que el de un compañero. Por lo que se ha podido dar un paso más para la inserción de trabajadoras en las cadenas de Renault España.

La presencia de compañeras en las cadenas de Renault España S.A. todavía es minoritaria pero poco a poco, a lo largo de los años, esto está cambiando. Cada vez ahí más mujeres en nuestras plantillas en puestos que antes y tradicionalmente solo lo desempeñaban compañeros. Como es evidente, la inserción de la mujer en puestos rígidos de cadena conlleva a tomar medidas especiales por tema de embarazo o gestación.

La normativa, hoy día, es muy ambigua frente a mujeres embarazadas en los puestos de trabajo. No existe ningún tipo de regla a seguir sobre el puesto de trabajo que puede desempeñar una trabajadora ni cuando tiene que coger su correspondiente baja por la gestación de embarazo. Todo esto va relacionado según cada trabajadora y como lleve su periodo de gestación. Existen casos que la trabajadora embarazada suspende su trabajo por embarazo al mes de gestación pero también existen procesos que la trabajadora embarazada puede ejercer su labor hasta con 7 meses de embarazo. Todo esto depende según ciertas condiciones: el puesto de trabajo, la trabajadora y la formación del feto.

En la Empresa de Renault España S.A. Palencia, desde su Servicio Médico y los miembros de en materia de Salud Laboral, bajo la escasa normativa sobre este tema, hemos creado un tipo de protocolo a seguir en estos casos pero con poco éxito por los escasos puestos de trabajo, fuera del ritmo de cadena, que existen en esta fábrica automovilística. Como primer paso existe un Reconocimiento Médico Laboral Periódico (distinto el de los hombres que el de las mujeres). Anteriormente a esto es preferible que se informe al Servio Médico de la empresa el embarazo y así poder tomar las medidas oportunas para la protección de la trabajadora y su embarazo. En este reconocimiento médico para las mujeres se les examinan ciertas partes como pueden ser temas biológicos de la mujer; embarazos, partos, patologías mamarias, tipo de ciclo menstrual, etc... Una vez realizado el reconocimiento y sus exploraciones y según los meses de su gestación se le realiza un Diagnostico de Capacidad Laboral. Después el Servicio Médico de la empresa estudiará el puesto de trabajo en donde realiza su labor la trabajadora. Se estudian puntos de seguridad, puntos de ergonomía (Posturas, esfuerzos, regulación, complejidad, etc.) Después de todo esto el Servicio Médico de la empresa tiene el deber de buscar un puesto de trabajo sino es apto el anterior o en el que ejercía su trabajo antes del embarazo. Hasta aquí todo muy bien y muy bonito ¿no? Pues no. Ya que esos puestos de cadena en los que puede ejercer un trabajo personas como estas compañeras o con otros problemas que se les exige estar en puestos fuera de cadena, desparecen. ¿Por qué? Porque no son rentablemente productivos. ¿Cuál es ahora la consecuencia de esta causa? Que personas con problemas físicos como el de una compañera embazada tiene que coger la baja por ma-ternidad por no existir dichos puestos de trabajo.

Desde el Comité de Empresa en materia de Seguridad y Salud se le ha presentado una propuesta a la empresa de un procedimiento sobre la maternidad y lactancia, fundamentándonos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “Protección de la Maternidad”, y en la posterior modificación de este artículo en la Ley 39/1999. el procedimiento es:

- Comunicación por parte de la compañera de su estado a su superior.
- Comunicación de su estado en el Servio Médico de la empresa.
- Seguimiento del Protocolo del Servicio Médico.
- Determinar si existe alguna otra “especial sensibilidad” además del embarazo.
- Informe de la Seguridad Social en situación de embarazo.
- Establecer puestos de trabajo en los que no puedan ejercerlos mujeres embarazadas.
- De los puestos restantes, proceder a una Evaluación de Riesgos.

- En el caso de cambio de puesto de trabajo, solamente tendrá efecto hasta el momento en el que el estado de salud de la compañera permita su reincorporación normal al anterior puesto.
- En el supuesto que el cambio de puesto no sea posible, la compañera se puede acoger al artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, "suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo".
- Información periódica al Comité de Seguridad y Salud sobre compañeras embarazadas y la resolución de estas.
- Respeto a la intimidad y dignidad de la persona y confidencialidad de datos personales.

Como he recalcado antes, todo esto es una propuesta. Hoy día en Renault Palencia como en otras empresas de España, la mujer embarazada es un bicho raro. La discriminación es real y palpable. Existen muchas empresas que la mujer no informa de su estado a su superior por el posible despido que la puede conllevar. ¿Miedo? Yo creo que demasiado y con razón. La posibilidad de encontrar un trabajo en estos tiempos es muy difícil y más en el género femenino, y más cuando se encuentran con estas zancadillas. Existe una ley que obliga a ciertas empresas a tener un 2% de la plantilla de incapacitados y muchas empresas burlan o cumplen esta ley contratando a personas con cierta incapacidad pero que pueden ejercer su trabajo al 100%, y es inadmisible que personas como son las compañeras embarazadas tengan que suspender su contrato laboral hasta su recuperación.

Desde la CGT Palencia en Renault reivindicamos puestos de trabajo exentos de cadena rígida para personas con problemas o discapacidades físicas para así no llegar a las bajas por enfermedades o suspensiones de contrato por embarazo. ¿Dónde está el problema? Que estos puestos tan revindicados no son productivos para la empresa y mientras cumpla ese 2% de la plantilla para incapacitados, los demás compañer@s solo se pueden acoger a estar de baja por enfermedad o suspensiones de contrato por embarazo por no existir tales puestos de trabajo y teniendo estos capacidades para trabajar durante más tiempo hasta su resolución. Es muy fácil lavarse la manos con estos problemas por parte de las empresas. Dificultad para el empresario y época maravillosa para una mujer como es la época de tener un hij@ y se encuentra estas trabas.

Si una mujer trabajadora hoy día todavía es discriminada, su discriminación se multiplica si su estado es el del embarazo. ¡Combatamos por cambiar! ¡Sin lucha no hay solución! ¡Derecho a poder trabajar!

Sección Sindical CGT en Renault España Palencia

ACTUALIDAD JUDICIAL EN SALUD LABORAL

El pasado 19/07/04 recibimos la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona/Iruña que hace referencia y resuelve el caso de un compañero que, atravesando problemáticas de salud de distinta índole, ha venido sufriendo durante mucho tiempo (más de un año) las consecuencias de que en esta fábrica tengamos al frente del Servicio Médico a un personaje, David Iturbe, que –en nuestra opinión- no sólo es un profesional de la salud lamentable, sino que además carece de la más mínima ética personal y profesional.

Un personaje que cada dos por tres perjudica la salud de los/as trabajadores/as de esta fábrica que tienen la mala suerte de tener que acudir a su consulta, pues acostumbra a anteponer a ésta los intereses productivistas de la Empresa, cuando no sus paranoias personales. Un elemento de cuidado el que tenemos como "responsable" del Servicio Médico de la Empresa, que no duda en presentarse en los juzgados para mentir sin ningún pudor cuando se ve acorralado y sus argumentos no se sostienen desde ningún punto de vista. Esto último lo ha hecho ya en varias ocasiones, saliéndose con la suya en unas cuantas, pero esta vez –por fin- un Juez lo ha puesto en su sitio.

De nada le ha servido valerse de su supuesta titulación de médico (nosotros/as hasta que no la veamos no nos la creemos) para enredar y confundir al Juez como lo ha hecho en otras ocasiones. Esta vez no ha habido "diferencia en la praxis médica" que le haya valido. Las mentiras tampoco han colado en esta ocasión.

El compañero (defendido por C.G.T.), ha ganado el Juicio y ahora David Iturbe y VW-NA deberán pasar por el aro que establece una Sentencia que reconoce todos los derechos de salud demandados por el afectado. Así, el compañero tendrá que ser reubicado en un puesto de trabajo y régimen de turnos adecuados a las patologías de salud que presenta. Desde luego que hay que joderse con que en una fábrica como esta haya que acabar en un Juzgado para hacer valer un Derecho tan básico como este. Para nosotros/as, una fábrica así es una puñetera vergüenza, y el "responsable" médico está a tono con la misma.

Nosotros/as, en C.G.T., nos alegramos mucho de que las cosas en este caso vayan a tener que ser como dicta la Sentencia, para que ante todo prevalezca y se proteja la salud del compañero en el desempeño de sus funciones en esta Empresa. Pero recordamos también todos los casos anteriores en los que el presunto médico "se ha ido de rositas" después de haber hecho mucho daño a otros/as compañeros/as.

La Dirección de esta Empresa, si no es ella misma la verdadera responsable de las políticas que desarrolla el Servicio Médico (y en este caso para nuestra sorpresa no lo ha sido del todo), debe cesar a este personaje de inmediato por los efectos que sus actuaciones y su arrogancia están causando en la salud de esta Plantilla (que pregunten a los/as trabajadores/as), por el ridículo que están haciendo ante los tribunales por su culpa (perdiendo o ganando de mala manera); también porque el puesto que ocupa Iturbe es demasiado importante en la Empresa como para que esté al cargo alguien tan peligroso para la salud (y tan mentiroso), y además, porque esta Plantilla se merece otro trato que Iturbe es incapaz de dar. Una Plantilla muy profesional se merece un Servicio Médico muy profesional.

El caso concreto que estamos comentando en esta hoja, resumido porque ha sido muy largo y difícil, pues el compañero ha sido llevado a situaciones límite, y porque en esta fábrica no funciona nada que tenga que ver con las prevención y la salud, ni en la Empresa ni en el Comité, es como relatamos a continuación:

Tras un largo periplo de denuncias, inspecciones, claves por inactividad, bajas laborales, y demás, en ausencia de Iturbe (de viaje por ahí), en su día (ya hace casi un año) se llegó a una solución adecuada para el caso del compañero que estamos comentando, estando conformes con dicha solución hasta siete partes: Inspección de Trabajo, Inspección Médica, Dpto. de RR.HH. de la Empresa, Dr. Coca del Servicio Médico, Jefatura del Taller de Motores y mandos, Sindicato (C.G.T.) y trabajador afectado. Las partes que en aquel momento eran responsables de reubicar al trabajador (técnicos, médicos y Empresa) posibilitaron una salida satisfactoria a la problemática del trabajador encontrando un puesto de trabajo adecuado a su situación de salud. El compañero comenzó a trabajar en dicho puesto sin el menor problema, y permaneció en el mismo durante siete días. Fue entonces cuando volvió Iturbe de su viaje y se le presentó la cuestión para que -como último responsable del Servicio Médico y de las reubicaciones- avalara también con su firma la solución alcanzada. Se negó a hacerlo deshaciendo todo lo establecido en su ausencia, devolviendo al trabajador -bajo su "criterio profesional" (que hace prevaler incluso por encima del de los especialistas)- al mismo puesto de trabajo que anteriormente le había agravado al compañero su situación de salud, y además en un turno de trabajo a todas luces inadecuado para la problemática del compañero (fijo de tarde). Tras una intervención de la Inspección Médica del I.N.S.L., y a requerimiento de ésta, Iturbe tuvo que modificar su decisión sobre el puesto de trabajo, aunque siguió sin admitir la solución a este respecto alcanzada sin su intervención. Pero en lo relativo al turno de trabajo (que en este caso concreto es una cuestión muy importante), se ha mantenido hasta



ahora en sus trece contra toda lógica profesional. Como consecuencia, en aquellos días el compañero volvió a sufrir una enorme desestabilización en su salud que le ha llevado al final a más de un año de baja laboral, y su tratamiento por especialistas con unos costes enormes, y de todo tipo.

El asunto, al final, ha tenido que ser resuelto al cabo de casi un año en un Juzgado, que es el que le ha dado la razón al trabajador en todas sus demandas. El único responsable de toda esta lamentable situación ha sido David Iturbe, aunque siempre deberemos considerar a la Empresa como última responsable de todo por tener un “responsable” médico tan poco presentable, acompañado por un Servicio de Prevención que no sirve para nada que tenga que ver con su verdadero cometido.

En C.G.T. no estamos dispuestos a seguir pasando por esto ni una sola vez más. Estamos hasta las narices de que se repita esta historia tantas veces en esta fábrica. Y ya estamos cansados/as de tener que ir al Juzgado para que se reconozcan los derechos de salud de los/as trabajadores/as de esta Empresa. Por tanto, para no tener que tomar otras medidas de acción sindical -que si se nos obliga tomaremos-, EXIJIMOS a esta Dirección el inmediato cese y despido de David Iturbe, asi como el de los inoperantes responsables de Prevención de la Empresa, y un cambio radical en todas las políticas que se están desarrollando en esta casa en materia de salud.

A diferencia de otras, en esta ocasión no podemos reproducir textualmente los contenidos de la Sentencia citada, ya que prácticamente en todo momento se alude a las distintas problemáticas y patologías de salud que presenta el compañero, y debemos respetar la lógica confidenciabilidad de esos datos. Sí que podemos señalar que dicha Sentencia obliga a una reubicación concreta en puesto de trabajo adecuado y turnos de producción, estableciendo que debe alternarse el turno de mañana con el de tarde, frente a la obligatoriedad impuesta por Iturbe al compañero –al parecer en contra del criterio profesional de todos los especialistas y médicos decentes del mundo-, de trabajar con carácter permanente en el turno de tarde (lo cual ha quedado bien demostrado, a pesar de Iturbe, que es contraindicado para su situación de salud). En fin…

Por último, queremos comentar que sabemos que en esta fábrica hay muchos/as trabajadores/as a quienes por prescripción médica (de especialistas de la Seguridad Social) se les debe quitar el turno de noche. Y que el Servicio Médico de la Empresa, amparándose en el criterio de David Iturbe, les ofrece –sistemáticamente- a cambio el turno fijo de tarde, lo cual no siempre es correcto (depende de los casos). Y cuando no es correcto, lo que debería ser una medida paliativa pasa a ser una cabronada -que se ve con claridad- que responde a razones organizativas de la Empresa. Y esto supone un chantaje a los/as trabajadores/as que, ante una alternativa mucho peor que la que ya tienen, prefieren quedarse como están (a tres turnos). Pues bien, desde C.G.T., con la base de la Sentencia que ya tenemos, a esos/as trabajadores/as les podemos dar una orientación para intentar darle la vuelta a su situación. Algo a lo que -como siempre- nos ofrecemos sin compromisos.

SALUD. Landaben 22/07/04. Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen-Navarra

Decálogo sobre vigilancia de la salud

1. La vigilancia de la salud es un componente esencial de la Prevención de Riesgos Laborales.
2. La vigilancia de la salud supone una nueva orientación de la actividad sanitaria en el campo de la Medicina del Trabajo.
3. La vigilancia de la salud no es una actividad meramente asistencial.
4. La vigilancia de la salud debe abarcar lo individual y lo colectivo.

5. La vigilancia de la salud es un elemento para la promoción de la salud de los trabajadores.
6. La vigilancia de la salud requiere protocolos de actuación específicos según los riesgos.
7. La vigilancia de la salud debe respetar la intimidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información.
8. La vigilancia de la salud no debe generar discriminación laboral.
9. La vigilancia de la salud no debe confundirse con el control del absentismo.
10. La vigilancia de la salud requiere independencia profesional.

GLOSARIO

Salud Laboral: Puede entenderse como el esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir los problemas de salud y promover la salud de los trabajadores, solo decir que La salud influye en el trabajo por ello debe haber un equilibrio.

Medicina del Trabajo: Especialidad médica que tiene por objeto el estudio, tratamiento y prevención de las enfermedades profesionales y laborales...

Seguridad en el Trabajo: Conjunto de medidas y organismos que las aplican, cuyo objeto es proteger a la sociedad contra determinados riesgos como serían las enfermedades, los accidentes, etc.

Higiene Industrial: Técnica no médica de prevención que actúa frente a los contaminantes ambientales derivados del trabajo al objeto de prevenir las enfermedades profesionales de los individuos expuestos a ellos.

Ergonomía: Es denominada la ciencia del bienestar y del confort. Su objeto de estudio es el trabajador y su objetivo es analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con la finalidad de evitar los accidentes y patologías laborables, disminuir la fatiga física y mental, y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador.

Prevención : Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Calidad de vida: No se trata sólo de "tener cosas", sino de "ser" persona de sentirse bien en cuanto a la propia realización personal. Esto implica no sólo retomar la perspectiva del sujeto, sino incorporar como cuestión central la "felicidad". El objetivo de la política social es mejorar la calidad de vida mediante el desarrollo pleno del ser humano.

Accidente: Suceso imprevisto que provoca una alteración, con daño, a personas o bienes. También acontecimiento que interrumpe la actividad del trabajador con o sin lesión. Todo acontecimiento, no deseado, que da por resultado un daño físico a personas (lesión o enfermedad) o daño a la propiedad (materias primas, edificios, etc.)

Accidente de Trabajo: Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúe por cuenta ajena. Se consideran, también, los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de sus cargos electivos de carácter sindical.

Vigilancia de la Salud: Control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud.

